

Beratungsfolge Vorlage ist für alle hier angegebenen Sitzungen bestimmt	Sitzungstermin
Ausschuss für Digitalisierung, Organisation und Personal	20.09.2022

**Personalsituation in der öffentlichen Verwaltung  
hier: speziell in der Stadtverwaltung Haan**

**Beschlussvorschlag:**

Der Ausschuss für Digitalisierung, Organisation und Personal nimmt die Ausführungen der Verwaltung zur Kenntnis.

**Sachverhalt:**

Der Städte- und Gemeindebund NRW hatte bereits im September 2021 in den Medien darauf hingewiesen, dass der Fachkräftemangel auch auf die Rathäuser durchschlägt.

In seinem öffentlichen Statement vom 21.09.2022 teilt der StGB NRW mit:

*„Viele Kommunen suchen händeringend nach Personal. In nahezu allen Bereichen fehlen Leute, vor allem aber in den Kindergärten, im Bauamt, dem IT-Bereich oder bei technischen Aufgaben wie im Wasserwerk oder der Umwelttechnik. Selbst attraktive Führungspositionen sind immer schwerer zu besetzen. Das ist ein großes Problem. Wenn Fachleute fehlen, führt das zwangsläufig zu Verzögerungen, angefangen beim Planen und Bauen der neuen Kita bis zu Verkehrswende und Klimaschutz. Vor allem kleinere Gemeinden ziehen dann im Wettbewerb mit der Wirtschaft oder größeren Städten oftmals den Kürzeren.“* (Quelle: StGB NRW vom 21.09.2021, [www.kommunen.nrw.de](http://www.kommunen.nrw.de)).

Die Verwaltung weist in den Stellenplanvorlagen seit einigen Jahren auf die schwierige Personalgewinnung und den Fachkräftemangel hin und zeigt dort auch auf, welche Maßnahmen sie bisher ergriffen hat, um dem entgegenzuwirken (vgl. hierzu auch Fluktuationsanalyse, 10/047/2015).

**1. Personalabgänge im Zeitraum 01.01.2021 bis zum 31.08.2022**

Auch die Stadt Haan bleibt nicht von Personalabgängen verschont, die aber im Vergleich zu anderen Städten noch moderat ausfallen.

Im Zeitraum 01.01.2021 bis zum 31.08.2022 haben insgesamt 60 Beschäftigte die Stadtverwaltung Haan verlassen. Von den 60 Beschäftigten sind 18 Beschäftigte in Rente gegangen, 7 hatten einen Zeitvertrag, 2 einen Auflösungsvertrag, 1 ein befristetes Arbeitsverhältnis, 5 wurden gekündigt, 1 wurde nicht übernommen und insgesamt 26 haben die Stadtverwaltung auf eigenen Wunsch verlassen.

Die Fluktuation bei der Stadt Haan stellt sich seit Anfang 2021, also in den 20 zurück liegenden Monaten, wie folgt dar:

Personalabgänge nach Dezernaten	davon Eigenkündigungen	davon Führungskräfte*
I	15	4
II	26	16
III	19	6
Gesamt	60	26
		3

\*Beigeordnete, Amtsleitungen, Abteilungsleitungen, Einrichtungsleitungen

Da unter den Eigenkündigungen auch ein nicht unerheblicher Anteil an Erzieherinnen und Erziehern waren, hat die Stadt Haan am 16.08.2022 einen Workshop zur Fachkräftesicherung im pädagogischen Bereich (u.a. Kitas, OGS, Jugendamt) gemeinsam mit allen Trägern im Stadtgebiet Haan durchgeführt und mögliche „Stellschrauben“ zur Fachkräftesicherung herausgearbeitet. Für jede einzelne „Stellschraube“ wurden Maßnahmen festgelegt, dies es nun gilt umzusetzen.

Vergleicht man die bundesweite Fluktuationsrate mit der von Haan stellt man fest, dass Haan weniger Personalabgänge als der Durchschnitt im Öffentlichen Dienst zu verzeichnen hat.

Zur Erklärung: Die Fluktuationsrate drückt in Prozent aus, wie viele Mitarbeitende im Verhältnis zum Personalbestand innerhalb eines bestimmten Zeitraumes das Unternehmen verlassen.

Die Fluktuationsrate lag in **Deutschland** im Jahr 2020 bei durchschnittlich 29,8 Prozent (2019 bei 33,1 Prozent) und schwankt im Branchenvergleich sehr stark. Dabei ist die **Fluktuationsrate** im Branchenvergleich in der Öffentlichen Verwaltung (inkl. Verteidigung und Sozialversicherung) am niedrigsten und liegt bei **rd. 14,3 Prozent**. Im Erziehungswesen (Branche: Erziehung und Unterricht) liegt sie bereits bei 30,2 Prozent. (Quelle: Statistisches Bundesamt 2021)

In **Haan** lag die Fluktuation im Zeitraum 01.01.2021 bis 31.08.2022 bei 60 Personalabgängen bezogen auf 450,8 Beschäftigte. Das entspricht auf einen 12-Monatszeitraum gerechnet **8 Prozent**. Wird ausschließlich das **Jahr 2021** betrachtet,

(durchschnittlich 437 Beschäftigte, davon 31 Abgänge), lag die Fluktuationsrate bei **7,1 Prozent**.

## 2. Personalabgänge ab 01.09.2022

Beim Personalamt sind ab 1.9. weitere Kündigungen eingegangen, so dass – abhängig von Kündigungsfristen – in den nächsten Monaten 19 weitere Beschäftigte, hiervon 13 aufgrund von Eigenkündigungen und 6 aufgrund von Erreichen des Rentenalters, die Stadt verlassen werden.

Die Fluktuation bei der Stadt Haan stellt sich bis Ende 2022 wie folgt dar:

Personalabgänge nach Dezernaten		davon Eigenkündigung	davon Führungskräfte*
I	5	2	0
II	7	6	2
III	7	5	4

\*Beigeordnete, Amtsleitungen, Abteilungsleitungen, Einrichtungsleitungen

**Im Jahr 2022** (durchschnittlich 472 Beschäftigte, davon 29 Abgänge zuzüglich der 19 weiteren Kündigungen) wird die Fluktuationsrate daher bei **10,2 Prozent** liegen.

## 3. Gründe für Eigenkündigungen

Fragen Vorgesetzte oder das Personalamt die Beschäftigten nach den Gründen für die Entscheidung, die Stadt Haan vor Eintritt des Renteneintritts zu verlassen, so werden mitunter genannt:

- Wunsch nach persönlicher Weiterentwicklung/ höhere Dotierung auf neuer Stelle / Karrieresprung
- Arbeitsüberlastung (zu viele Projekte gleichzeitig)
- Sehr hohe Verantwortung im Hinblick auf das Entgelt/ die Besoldung
- Fachkräfte fehlen, Aufgaben werden umverteilt, teilweise von Führungskräften übernommen
- Führungskräfte seien überwiegend gut bezahlte Sachbearbeiter\_innen, keine Ressourcen für Führung und Steuerung
- fehlende Zeit der Vorgesetzten/ daraus folgend auch fehlende Wertschätzung von Vorgesetzten
- heimatnahe Verwendung bei neuer Stelle
- der Eindruck, den Bürger\_innen und der Politik nie gerecht werden zu können
- Umgangston der Politik in Ausschüssen und bei Anfragen.

## 4. Derzeitige Vakanzen

Aufgrund der Fluktuation entstehen immer wieder vakante Stellen, die trotz des bestehenden Fachkräftemangels schnellstmöglich wieder zu besetzen sind. Die Situation in Bezug auf vakante Stellen stellt sich zurzeit wie folgt dar:

### Derzeitige Vakanzen mit Stand 31.08.2022

Stellenbezeichnung	Grund Vakanz	Dezernat	Amt	Besetzung zum
--------------------	--------------	----------	-----	---------------

Technischer Objektmanager HSLK	Nachfolge	III	65	
Schulhausmeister/-in	Rente	III	65	
Leitung Einwohnermeldeamt	Rente	I	32	
Beistandschaften	Umorganisation	II	51	
OGS Erzieher/-in	Kündigung	II	40	
Außendienst Ordnungsamt	Kündigung	I	32	
Kita Erzieher/-in	Kündigungen	II	51	
Projektingenieur/-in	neue Stelle	III	70	
kaufmännische Gebäudebewirtschaftung	Nachfolge	III	65	
Sachbearbeitung	Nachfolge	III	65	
Heilpädagoge	neue Stelle	II	51	evtl. 15.10.2022
Kanalkolonne	Nachfolge	III	70	evtl. 01.01.2023
Notfallsanitäter/-in	Nachfolge	I	32	
Fachadministration Finanzverfahren	neue Stelle	I	20	evtl. 01.10.2022
Rettungssanitäter/-in	Nachfolge	I	32	evtl. 01.10.2022
Gärtnermeister	Nachfolge	III	70	
Asylsachbearbeitung	neue Stelle	II	50	
Schulsozialarbeit	Nachfolge	II	40	

## 5. Maßnahmen zur Personalgewinnung- und Bindung

Im Rahmen der Personalgewinnung und -bindung hat die Stadt Haan bereits einige Maßnahme zur Attraktivitätssteigerung umgesetzt:

- flexible Arbeitszeitgestaltung
- Teilzeitarbeit und Jobsharing
- gute Aufstiegschancen (z.B. berufsbegleitender Aufstieg Angestelltenlehrgang II, modularer Aufstieg für Beamte und Beamtinnen, Basis- und Aufstiegslehrgänge für Verwaltungsseiteneinsteiger\_innen)
- Möglichkeit der Ausbildung in Teilzeit
- Ausweitung des Berufsausbildungsangebotes (neu: Land- und Baumaschinenmechatroniker\_in, Immobilienkaufmann /-frau, PIA-Ausbildung)
- Ausweitung von Ausbildungsplätzen über den eigentlichen Bedarf hinaus
- Präsentation mit eigenem Stand auf der Ausbildungsbörse
- Beauftragung Headhunter bei schwierigen Stellennachbesetzungen
- Ausweitung von Stellenausschreibung in zusätzlichen Stellenportalen und Fachportalen, inkl. zusätzliche Haushaltsmittel für Veröffentlichungen in Printmedien
- Einführung und weiterer Ausbau der alternierenden Telearbeit (derzeit über 90 Plätze, Tendenz steigend)
- attraktives Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) mit psychischen Beratungs- und Unterstützungsleistungen auch für Familienangehörige der Beschäftigten
- attraktiver Gleichstellungsplan
- ergonomische Arbeitsplatzgestaltung (z.B. höhenverstellbare Schreibtische)
- Ausschöpfung der Beförderungsmöglichkeiten für Beamte und Beamtinnen der Feuer- und Rettungswache Haan nach dem Laufbahnrecht
- Ausnutzung der Fachkräftezulage entsprechend der Fachkräfte-Richtlinie
- Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)
- großzügige Auslegung von Stufenzuordnung bei Neueinstellungen

- Durchführung von Workshops sowie Arbeitsgruppensitzungen zur Fachkräftesicherung
- regelmäßige Durchführung von Führungskräfte- und -workshops
- Einführung eines Führungsleitbildes und einer Kommunikationskultur
- professionelle externe Mediation in Konfliktfällen
- Fahrraddarlehen des Arbeitgebers
- Fachqualifikationen, Weiterbildungen, Fachseminare
- Qualifizierung von Beschäftigten zu Power-User
- Einführung einer Stellvertreterregelung zur Sicherung des Führungskräfte-nachwuchses
- kontinuierlicher Aufbau eines Wissensmanagements durch Prozessbeschreibung und im Rahmen der Digitalisierung
- kontinuierliche Anpassung von Stellenplatzbeschreibungen und Stellenbewertungen
- Umsetzung des Ratsbeschlusses: Neues Rathaus am Unteren Neuen Markt, um adäquate Infrastruktur für die Beschäftigten vorzuhalten.

Die Verwaltung wird auch künftig nach weiteren kreativen Lösungen und Maßnahmen mit Blick auf die Personalgewinnung und -bindung Ausschau halten. Gemeinsam mit der Politik, die Teil der Verwaltung ist, muss es Ziel sein, gute Fachkräfte zu halten und die Vakanzen schnellstmöglich gut nachzubeseetzen.